

Pengaruh Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Talaud

**Liany Tiara Gabriella Mahda
Florence Daicy Jetty Lengkong
Alden Laloma**

Abstract : *Introduction One of the purposes of the implementation of mutations policy is to seek the right person in the right place "the right man on the right place". Will thus be able to improve employee performance. Although we have already arranged for the purpose of putting the right people in the right place, but it does not mean the problem has been completed. A work that is routine may lead to boredom, so that in these circumstances the possibility of his enthusiasm and excitement down. This can happen despite the fact that the placement in place the right people have been executed. For that reason in mutates we must see to it that a new task is still in line with the duties and previous work. Therefore, this study aimed to determine the effect of policy transfer of civil servants to the improvement of the environmental performance of employees in the education department of youth and sports district Talaud islands. Methods The method used is quantitatively using simple linear regesi analysis, and correlation analysis is simple. And the sample studied were 30 people, in the data collection techniques using Sample Random Sampling technique, a questionnaire (questionnaire) or a list of questions, and observations. Results The results of the overall analysis shows that the policy of transfer of civil servants have a positive influence on the improvement of the performance of employees in the Ministry of Youth and Sports Talaud Islands. Conclusion As the results of this research as well as theoretical idea then it can be stated that the policy of transfer of civil servants have a positive influence on employee performance improvement.*

Keywords: *Policy, Mutations, Increased Perform*

Pendahuluan

Sejalan dengan tuntutan era globalisasi dewasa ini, teknologi telah menggantikan sebagian besar tugas manusia. Akan tetapi, faktor manusia masih sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Demikian pula dalam bidang pemerintahan kita dalam mengemban tujuan pembangunan nasional. Faktor teknologi modern dan pegawai negeri sebagai pelaksananya tidak dapat diabaikan begitu saja, sebab pegawai negeri adalah unsur utama aparatur negara untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional. Untuk dapat menghadapi tantangan dalam era globalisasi, maka perlu dicari suatu jawaban mengenai bagaimana pemerintah melakukan penyempurnaan dan pembenahan serta meningkatkan kualitas kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), baik pembenahan dari sisi kelembagaan maupun perilaku

aparaturnya sendiri. Perbaikan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat akan mempengaruhi kinerja pegawai masyarakat secara keseluruhan dalam rangka meningkatkan daya saing pegawai negeri dalam suatu negara. Menurut Sastrohadiwiryono (2002 : 247) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Menurut Thoah (2005:3) deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu tujuan, ukuran dan penilaian kinerja. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi, baik itu pemerintah atau swasta merupakan

strategi untuk peningkatan kinerja. Sedangkan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja pegawai yang diharapkan organisasi terhadap setiap pegawai. Walaupun demikian penentuan tujuan saja tidaklah cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seseorang pegawai telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu ukuran kualitatif, kuantitatif dan ketepatan waktu untuk setiap tugas dan jabatan pegawai memegang peranan penting. Untuk lebih meningkatkan kinerja PNS sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat maka pemerintah berusaha untuk lebih mengoptimalkan fungsi dari PNS tersebut, hal yang dilakukan antara lain dengan perbaikan sistem kepegawaian, pemberdayaan aparatur negara serta meningkatkan akuntabilitas dari aparatur negara itu sendiri. Dalam rangka Pemberdayaan Aparatur Negara tersebut maka diperlukan pegawai yang mempunyai kualitas dan kinerja yang baik dalam penyelesaian tugas-tugasnya. Saat ini lembaga birokrasi pemerintah tampaknya tidak sesuai dengan tuntutan reformasi yang menginginkan agar birokrasi pemerintah yang bersifat demokratis, menekankan kedaulatan rakyat, tidak sentralistik, melakukan perampingan dan mengutamakan pada kompetensi aparaturnya. Jika kondisi birokrasi semacam ini dibiarkan, maka birokrasi akan menghadapi persoalan yang lebih parah.

Selanjutnya Thoha (2005:3), menyatakan bahwa permasalahan yang sekarang dihadapi oleh Birokrasi Pemerintah adalah: (a) Kelembagaan birokrasi yang

besar yang didukung yang kurang profesional; (b) mekanisme kerja yang sentralistik masih mewarnai kinerja pemerintah; (c) kontrol terhadap birokrasi pemerintah masih dilakukan oleh pemerintah, dari pemerintah, dan untuk pemerintah; (d) pontonklien dalam birokrasi pemerintahan; (e) tidak jelas bahkan cenderung tidak ada “*sense of accountability*” baik secara lembaga maupun secara individu; (f) jabatan birokrasi hanya menambung jabatan struktural dan pengisiannya sering kali tidak berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan; (g) penatan sumber daya aparatur tidak disesuaikan dengan kebutuhan dan penatan birokrasi Kondisi kepegawaian pemerintah yang ada saat ini tidak bisa dipisahkan dari kebijakan pemerintah pegawai di masa lalu. Proses penatan pegawai mulai dari perekrutan, penempatan, pembinaan dan pensiunan masih diwarnai aroma politik.

Walaupun dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 43/2001 tentang Pokok-pokok Kepegawaian telah menetapkan standar kompetensi Jabatan Struktural PNS, di lapangan permasalahannya tidak sepenuhnya terselesaikan, terlebih lagi dengan adanya kecenderungan alokasi jabatan dikaitkan atas hubungan secara politis. Selain itu, besarnya gaji pun ditetapkan berdasarkan tinggi rendahnya pangkat atau golongan, padahal tidak selalu terkait dengan tingkat kompetensi beban tugas dan tanggungjawab tugas masing-masing pegawai.

Berdasarkan pasal 17 UU No. 43/ 1999 (Tentang Pokok- Pokok Kepegawaian) bahwa untuk pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural, didasarkan pada karier, kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat. Permasalahan ketiga kriteria ini tidak mempunyai indikator maupun skor yang bisa dipakai sebagai alat ukur. Akibatnya, pernah terjadi kenaikan promosi jabatan “Naga Bonar” (satu tahun bisa naik dua kali), hal ini dimungkinkan karena PNS yang dipromosi mempunyai hubungan dekat

dengan bupati, ini terjadi di Simalungun. Masih kuatnya pertimbangan senioritas (golongan dan pangkat) dalam promosi ketimbang kompetensi dan prestasi kerja hal ini terjadi di DKI Jakarta dalam Thoha, (2005:86). Pelaksanaan mutasi pegawai dalam penempatan pegawai harus merujuk pada objektivitas, artinya jangan sampai mutasi hanya sebagai ajang pelampiasan yang bersifat subjektif.

Seperti yang saat ini terjadi di Kabupaten Kepulauan Talaud, pasca PEMILU terjadi mutasi besar-besaran di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga khususnya guru dan kepala sekolah, namun tidak objektif. Sehingga banyak terjadi spekulasi bahwa mutasi pegawai negeri sipil ini, bukan hanya berdasarkan pada karier, kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat saja, tetapi juga harus berdasarkan kedekatan atau hubungan kekeluargaan dengan pihak yang mempunyai kekuasaan tertinggi di lingkungan pemerintahan Kabupaten Kepulauan Talaud.

Dengan kata lain walaupun mutasi politiklah yang terjadi di Kabupaten Kepulauan Talaud, mengenai pengangkatan, pemberhentian dan pemindahan pegawai dari jabatan atau tempat kerja yang lama ke jabatan, atau tempat kerja yang baru harus disesuaikan pada karier, kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat, yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2014 sehingga tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Kepulauan Talaud.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Talaud”.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah pengetahuan tentang berbagai metode yang dipergunakan dalam suatu penelitian (Suriasurmantri:2002). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Survei dengan teknik korelasional.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah “rancangan penelitian X terhadap Y” yaitu dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X = Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Y = Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kabupaten Kepulauan Talaud khususnya di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang akan disesuaikan dengan waktu penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Kepulauan Talaud.

Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga khususnya guru dan kepala sekolah yang mengalami mutasi dan sampel ditetapkan sebanyak 30 orang yang diambil secara acak *random sampling* pada 5 kecamatan. Jadi, setiap kecamatan diambil sebanyak 6 orang sebagai sampel.

Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Simple Random Sampling* atau teknik pengambilan sampel secara sederhana. Menurut Sugiyono dalam bukunya “metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa

memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan (1) teknik kuesioner yang berisikan format daftar pertanyaan yang memberi pilihan jawaban pada responden dan berkaitan dengan permasalahan. (2) teknik observasi yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang ditemukan di lapangan yang berkaitan dengan fokus penelitian.

Pengukuran terhadap variabel penelitian sebagai berikut:

Mathias dan Jackson (2002) berpendapat bahwa untuk mengukur variabel kinerja pegawai menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Selanjutnya pengukuran terhadap variabel bebas yaitu mutasi pegawai menurut Hasibuan (2008) menggunakan beberapa

indikator sebagai berikut:

1. Seniority System Adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu menduduki jabatan yang baru.

2. Spoil System Adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

3. Merit System Adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja. Merit system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena :

- a. Output dan produktivitas kerja meningkat.
- b. Semangat kerja meningkat.
- c. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun.
- d. Absensi karyawan semakin baik.
- e. Disiplin karyawan semakin baik.
- f. Jumlah kecelakaan akan menurun.

Analisis data merupakan satu langkah yang penting dalam suatu penelitian. Data yang terkumpul tidak berarti apabila tidak diolah. Suatu kesimpulan diambil dari hasil analisa data tersebut. Untuk menganalisa data diperlukan teknik analisis data yang sesuai dengan data yang dianalisa. Dalam suatu penelitian seorang peneliti dapat menggunakan dua jenis analisis data yaitu analisa statistik dan analisa nonstatistik.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pola hubungan fungsional antara variabel pengaruh kebijakan mutasi pegawai negeri sipil (X) dengan variabel peningkatan kinerja pegawai (Y) dengan model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bx$$

sementara itu untuk mengetahui besaran a dan b, digunakan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum X^2) - (\sum Y)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sedangkan untuk menguji linearitas dan keberartian regresi digunakan uji statistic F (analisis varians).

b. Analisis Korelasi Sederhana

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat korelasi (r) dan derajat determinasi (r^2) antara hubungan variabel pengaruh kebijakan mutasi pegawai negeri sipil (X) dengan variabel peningkatan kinerja pegawai (Y). rumus statistik yang digunakan ialah rumus korelasi product moment, sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Derajat determinasi dicari dengan mengkuadratkan koefisien korelasi r.

Dari hasil perhitungan tersebut akan memperlihatkan kemungkinan-kemungkinan sebagai berikut :

- Koefisien korelasi yang diperoleh sama dengan nol ($r = 0$) berarti hubungan kedua variabel yang diuji tidak ada.
- Koefisien korelasi yang diperoleh positif ($r = +$) berarti kenaikan nilai variabel yang satu, diikuti nilai variabel yang lain dan kedua variabel memiliki hubungan positif.
- Koefisien korelasi yang diperoleh negatif ($r = -$) berarti kedua variabel negative dan menunjukkan meningkatnya variabel yang satu diikuti menurunnya variabel yang lain.

Dengan nilai r yang diperoleh maka dapat diketahui apakah nilai r yang diperoleh berarti atau tidak dan bagaimana tingkat hubungannya melalui tabel korelasi. Tabel korelasi menentukan batas-batas r yang signifikan. Bila r tersebut signifikan, artinya hipotesis kerja atau hipotesis alternative dapat diterima.

Untuk menguji hipotesis, pengaruh antara Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil (X) dengan Peningkatan Kinerja Pegawai (Y), maka diadakan pengujian dengan menggunakan rumus uji t (Sugiyono, 2005:214).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Data

Dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang telah di jelaskan pada bab sebelumnya, maka data yang diperoleh melalui penelitian terhadap 30 orang responden khususnya guru dan kepala sekolah di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Talaud, maka dilakukan analisa sebagaimana dapat dilihat pada proses analisa data berikut ini. Berdasarkan proses analisa data tersebut diperoleh hasil-hasil yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Analisa Regresi Linear

Analisa Regresi Linear yang digunakan adalah untuk mengetahui hubungan pengaruh dari variabel kebijakan mutasi pegawai negeri sipil (X) terhadap variabel peningkatan kinerja pegawai (Y). sesuai dengan nama dari pada analisis ini, maka ditempuh dua langkah analisis, yaitu mencari persamaan regresi dan mengetahui/mengkaji lenearitas regresi tersebut.

2. Persamaan Regresi Linearitas

Berdasarkan desain kedudukan dari variabel-variabel penelitian dimana kebijakan mutasi pegawai negeri sipil (X) sebagai variabel independent, dan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, maka model persamaan regresi yang akan dicari adalah menggunakan rumus: $\hat{Y} = a + b X$

sementara itu untuk mengetahui besaran a dan b, digunakan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum X^2) - (\sum Y)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk mengetahui koefisien korelasi variable X terhadap Y digunakan rumus Product Momen (Sugiyono, 2005 : 212)

Diketahui :

Variabel x	Variabel y
$\sum x = 834$	$\sum y = 1073$
$\sum x^2 = 23438$	$\sum y^2 = 38683$
$\sum xy = 29992$	$n = 30$

Dengan memasukan angka-angka tersebut kedalam rumus untuk analisa regresi linear, maka diperoleh hasil nilai koefisien regresi a dan b sebagai berikut :

$$a = \frac{(1073)(23438) - (834)(29992)}{30(23438) - (834)^2} = \frac{(25.148.974) - (25.013.328)}{703.140 - 695.556} = \frac{135.646}{7584} \quad a = 17,88$$

$$b = \frac{30(29992) - (834)(1073)}{30(23438) - (834)^2} = \frac{(899.760) - (894.882)}{703.140 - 695.556} = \frac{4878}{7584} \quad b = 0,64$$

jadi berdasarkan hasil perhitungan maka terlihat bahwa nilai koefisien a = 17,88 dan koefisien b = 0,64. Dengan demikian skor variabel kebijakan mutasi pegawai negeri sipil (X) dan variabel peningkatan kinerja pegawai (Y) setelah variabel x dikelompokkan untuk uji linearitas regresi sederhana dengan persamaan adalah: $\hat{Y} = 17,88 + 0,64 X$

3. Uji Linearitas dan keberartian regresi

Uji linearitas regresi ini adalah untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berbentuk linear atau tidak, dan juga apakah persamaan regresi tersebut memiliki arti nyata atau dapat diabaikan.

Untuk uji kelinieran dapat dilakukan dengan terlebih dahulu menghitung jumlah kuadrat-kuadrat disingkat JK, untuk berbagi sumber variasi. Sumber-sumber variasi yang JK-nya perlu dihitung adalah total, regresi (a), regresi (b/a), sisa, tuna cocok dan galat. Untuk sumber-sumber variasi ini KK-nya

berturut-turut diberi symbol JK (T), JK (a), JK (b/a), JK (s), JK (TC) dan JK (G) yang dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$JK (T) = \sum y^2$$

$$JK (a) = (\sum y)^2$$

$$JK (b/a) = b \left\{ \sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} \right\}$$

$$JK (S) = JK(T) - JK(a) - JK \left[\frac{b}{a} \right]$$

$$JK (G) = \sum \frac{x^2}{xi} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{ni} \right\}$$

$$JK (TC) = JK(S) - JK(G)$$

Dengan demikian hasil perhitungan mengenai jumlah kuadrat sumber variasi tersebut adalah sebagai berikut :

$$JK (T) = \sum y^2 = 38683$$

$$JK (a) = \frac{(\sum y)^2}{n} = \frac{(1073)^2}{30} = 38.377,63$$

$$JK \left[\frac{b}{a} \right] = b \left\{ \sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} \right\} = 0,64 \left\{ 29992 - \frac{(834)(1073)}{30} \right\} = 0,64 \{ 29992 - 29829,4 \} = 104,064$$

$$JK (S) = JK(T) - JK(a) - JK \left[\frac{b}{a} \right] = 38683 - 38377,63 - 104,064 = 201,31$$

Untuk perhitungan JK (G), maka terlebih dahulu harus dilakukan pengelompokkan data variabel x yang sama berpasangan dengan y, seperti pada table berikut ini :

Ki	X	Y	Ri
1	23	35	2
	23	32	
2	24	35	2
	24	34	
3	25	29	4
	25	37	
	25	32	
	25	32	
4	26	35	1

5	27	34	5
	27	37	
	27	34	
	27	29	
	27	37	
6	28	35	3
	28	38	
	28	38	
7	29	37	5
	29	36	
	29	35	
	29	35	
	29	37	
8	30	35	6
	30	43	
	30	42	
	30	34	
	30	40	
9	35	40	2
	35	38	

Berdasarkan pengelompokan data di atas maka dapat dihitung JK (G) dengan rumus sebagai berikut :

$$\sum \frac{\sum y_i^2}{n_i} - \frac{(\sum y)^2}{n}$$

Untuk memudahkannya,

digunakan table kerja sebagai berikut :

Ki	X_i^2	(Y_i)	Ni	$(Y_i)^2$	JK (G)
1	2249	4489	2	2244,5	4,5
2	2381	4761	2	2380,5	0,5
3	4258	16900	4	4225	33
4	1225	1225	1	1225	0
5	5891	29241	5	5848,2	42,8
6	4113	12321	3	4107	6
7	6484	32400	5	6480	4
8	9038	53824	6	8970,67	67,33
9	3044	6084	2	3042	2
Total					160,13

$$JK (G) = 160,13$$

$$\begin{aligned} JK (TC) &= JK(S) - JK(G) \\ &= 201,31 - 160,13 \\ &= 41,18 \end{aligned}$$

Selanjutnya dari pengelompokan data diketahui bahwa 9 kelompok data x yang berbeda, sehingga diperoleh derajat kebebasan (dk) untuk tuna cocok (TC) adalah $K - 2$ atau $9 - 2 = 7$ derajat kebebasan (dk) untuk kekeliruan (G) = $n = k$ atau $30 - 9 = 21$, dk untuk sisa (S) = $n - 2$ atau $30 - 2 = 28$, dk untuk total = n atau 30, dk untuk koefisien (a) = 1 juga untuk regresi (b/a).

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan jumlah kuadrat di atas, maka selanjutnya dihitung rata-rata (RJK) untuk masing-masing variasi, yaitu sebagai berikut :

$$S^2_{reg} = \frac{JK (b/a)}{a} = 104,064$$

$$S^2_{sis} = \frac{JK (TC)}{n-2} = \frac{41,18}{30-2} = 7,19$$

$$S^2_{TC} = \frac{JK (TC)}{K-2} = \frac{41,18}{9-2} = 5,88$$

$$S^2_G = \frac{JK (G)}{n-k} = \frac{160,13}{30-9} = 17,63$$

Setelah diketahui rata-rata (RJK), maka dapat dihitung nilai F untuk uji linearitas dan F untuk uji keberartian regresi, yaitu :

$$F_{keberartian} = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}} = \frac{104,064}{7,19} = 14,47$$

$$F_{linearitas} = \frac{S^2_{TC}}{S^2_G} = \frac{5,88}{17,63} = 0,33$$

Hasil analisis variabel tersebut dapat dimasukan ke dalam table analisis variabel (ANOVA) sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Daftar ANOVA Untuk Regresi Linear } \hat{Y} &= \\ &17,88 + 0,64 \end{aligned}$$

Sumber Variasi	D K	JK	RJK	F
Total	30	38683	38683	
Koefisien (a)	1	38377,6	-	
Regresi	1	3	104,06	14,47
(b/a)	28	104,064	4	
Sisa		201,31	7,19	
.....	7	41,18	5,88	0,7
Cocok Galat	21	160,13	7,63	7

Berdasarkan di atas, dapat dilihat untuk uji linearitas dan uji keberartian sebagai berikut :

Untuk uji linearitas didapat $F = 0,77$. Jika diambil taraf signifikan 0,05 (taraf 5%) dengan derajat kebebasan pembilang = 7 dan derajat kebebasan penyebut = 21, maka dari daftar distribusi F (F table) didapat $F = 0,95$ ($7,21 = 2,49$), berarti jelas bahwa nilai $F_{hitung} = 0,77$ jauh lebih kecil dari F_{tabel} . Dengan demikian kita terima pernyataan bahwa bentuk regresi linear.

Untuk uji keberartian regresi didapat nilai $F = 14,47$ jika diambil taraf signifikansi 0,05 (5%), dengan derajat bebas pembilang 1 dan derajat bebas penyebut = 28, maka dari daftar distribusi F_{tabel} didapat $F = 0,95$ ($1,28$) = 4,20. Jadi jelas bahwa $F_{hitung} = 14,47$ jauh lebih besar F_{tabel} . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi hasil analisis adalah sangat berarti atau tidak dapat diabaikan, atau dapat dikatakan bahwa variabel peningkatan kinerja pegawai (y) adalah dependen (tergantung) pada variabel kebijakan mutasi pegawai negeri sipil (x).

4. Analisis kolerasi

Berdasarkan hasil analisis regresi, terungkap bahwa antar variabel Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil (x) dengan variabel Peningkatan kinerja pegawai (y) ternyata ada hubungan pengaruh yang positif.

Analisis kolerasi ini diperlukan untuk mengukur derajat kolerasi atau tingkat keeratan hubungan dari kedua variabel tersebut, dan juga untuk mengukur derajat

determinasinya. Dalam analisis kolerasi ditempuh dua langkah, pertama = menghitung koefisien kolerasi, dan kedua : menghitung taraf signifikasi.

a. Koefisien Kolerasi dan Determinasi

Untuk menghitung koefisien kolerasi yang menggunakan analisis kolerasi product moment, maka digunakan nilai-nilai hasil tabulasi data yang digunakan pada analisis regresi sebelumnya.

$$\begin{aligned}\Sigma x &= 834 & \Sigma y &= 1073 \\ \Sigma x^2 &= 23438 & \Sigma y^2 &= 38683 \\ \Sigma xy &= 29992 & n &= 30\end{aligned}$$

Perhitungannya sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r = 0,59$$

Berdasarkan analisis di dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) = 0,59 dan nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,35$, berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa tingkat korelasi kedua variabel adalah sebesar $\pm 59 \%$, dan tingkat korelasi kedua variabel adalah sebesar $\pm 35 \%$.

b. Uji signifikan

Uji signifikan (uji hipotesis) digunakan untuk menguji signifikansi dari korelasi (r). rumus yang digunakan untuk uji signifikan adalah $r\sqrt{n-2}$

$$t = \frac{\sqrt{1-r^2}}{r\sqrt{n-2}}$$

Hasil perhitungannya adalah:

$$\begin{aligned}t &= \frac{0,59\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,35}} \\ &= \frac{0,59\sqrt{28}}{\sqrt{0,65}}\end{aligned}$$

$$= \frac{0,59 \times 59,29}{0,806} = 3,87$$

Sesuai dengan ketentuan pada uji statistik – t, maka hipotesis yang di uji adalah :

HO : P = O : Bahwa variasi dalam variabel y tidak dapat dijelaskan oleh variabel x ; atau dengan kata lain, bahwa y independen atas.

HA : P \neq O : Bahwa variasi dalam y dapat dijelaskan bahwa y dependen atas x.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai t – hitung = 3,87. Sedangkan nilai t – tabel pada taraf uji 5% dengan derajat kebebasan = 28. Diperoleh t 0,95 (28) = 1,70, ini berarti bahwa nilai t – hitung jauh lebih kecil dari nilai t – tabel. Kriteria pengujian hipotesis untuk uji statistik – t adalah diterima HO jika $-t_1 - \frac{1}{2} - \infty < t < t_1 - \frac{1}{2} \infty$ dan dalam hal lainnya, maka HO di tolak dan berarti menerima HA. Ternyata bahwa nilai t – hitung = 3,87 adalah jauh daerah penerimaan HO seperti terlihat di bawah ini : $-1,70 < 3,87 < 1,70$

Hal tersebut menunjukkan bahwa HO ditolak, dan sebaliknya menerima HA dimana dikatakan bahwa variasi dalam y dapat dijelaskan oleh x, atau y dependen atas x pada taraf uji 5 % atau interval kepercayaan 0,05 (0,95). Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan pengaruh antara kedua variabel yang diteliti adalah sangat kuat atau sangat berarti pada taraf 5% atau t 0,05 tersebut equivalen dengan hasil pengujian statistik F pada analisa regresi linear sebelumnya.

B. Pembahasan

Melalui proses analisa data dari hasil penelitian, diperoleh gambaran bahwa kebijakan mutasi pegawai negeri sipil sangat berperan atau berkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Kepulauan Talaud.

Adapun peranan serta keterkaitan kebijakan mutasi pegawai negeri sipil dan peningkatan kinerja pegawai yang dimaksud diatas, dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hubungan fungsional anatara kebijakan mutasi pegawai negeri sipil sebagai variabel (X), dengan peningkatan kinerja pegawai sebagai variabel (Y) yang telah diperoleh melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 17,88 + 0,64 X$. Dari persamaan regresi tersebut diperoleh nilai koefisien a = 17,88 dan b = 0,64 keduanya bertanda positif.

Persamaan regresi hasil pengujian antara dua variabel menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah hubungan positif. Nilai koefisien b = 0,64 menunjukkan bahwa rasio besaran kemungkinan peningkatan kinerja pegawai (Y) yang memiliki hubungan dengan kebijakan mutasi pegawai negeri sipil (X) adalah sebesar 64 %, atau dengan kata lain nilai besaran perkembangan adalah 100 : 64.

Dari perbandingan diatas nampak jelas bahwa pengaruh kebijakan mutasi pegawai negeri sipil didalam peningkatan kinerja pegawai adalah cukup besar. Sedangkan nilai koefisien a = 17,88 menunjukkan bahwa diperlukannya suatu kebijakan mutasi pegawai negeri sipil didalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pada pengujian linearitas regresi dengan analisis varians (ANOVA) diperoleh F hitung = 0,77. Angka ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih kecil dari nilai distribusi F 0,95 (7,21) = 2,49. Jadi angka ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh berbentuk linear. Sedangkan untuk pengujian keberartian regresi diperoleh nilai F hitung = 14,47. Angka ini lebih besar dari nilai distribusi F 0,95 (1,28) = 4,20. Jadi nilai tersebut menunjukkan persamaan regresi sangat berarti.

Derajat kaitan antara kebijakan mutasi pegawai negeri sipil dan peningkatan kinerja pegawai di Dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Kepulauan Talaud signifikan atau berarti. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa koefisien kolerasi $r = 0,95$ dan nilai determinasi (penentu) $r^2 = 0,35$ atau sebesar 35 %.

Dari angka-angka diatas menunjukkan bahwa derajat kaitan antara kebijakan mutasi pegawai negeri sipil (X) dan

peningkatan kinerja pegawai (Y) adalah tinggi dan meyakinkan. Derajat penentu sebesar 0,35 atau 35 % menunjukkan naik turunnya kinerja pegawai sebesar $\pm 35\%$ yang ditentukan oleh kebijakan mutasi pegawai negeri sipil. Dari uji signifikan diatas, koefisien kolerasi dan determinasi adalah signifikan pada taraf uji 5 % atau taraf nyata 0,05 (95 %). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yaitu $t - \text{hitung} = 3,87$ lebih besar dari $t - \text{tabel} = 1,70$.

Dari data-data hasil penelitian yang telah penulis uraikan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengujian yang telah diajukan dapat diterima/terbukti secara meyakinkan. Dengan terbuktinya hipotesis, maka secara otomatis telah membuktikan akan arti dari pengaruh kebijakan mutasi pegawai negeri sipil terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian dari hasil-hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan mutasi pegawai negeri sipil adalah suatu tindakan yang diatur dalam Undang-Undang dan memiliki tujuan yang luas, untuk pengembangan potensi kerja pegawai dan menambah semangat kerja seorang pegawai , sehingga menghasilkan pegawai yang lebih kreatif dan inovatif dalam pekerjaannya.
2. Adanya kebijakan mutasi pegawai bagi para pegawa, berupa peraturan yang mengatur seorang pegawai dalam pemindahan secara vertical maupun horizontal dapat memberikan dampak positif dalam upaya peningkatan kinerja pegawai negeri sipil dalam proses pelaksanaan tugasnya sebagai aparatur sipil Negara.
3. Berdasarkan konsepsi ini, demikian pula dengan penelitian ini ditujukan untuk mengetahui atau membuktikan bahwa kebijakan mutasi bagi Pegawai Negeri Sipil telah berperan dalam rangka

meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain untuk mengetahui atau mendapatkan gambaran sejauh mana peningkatan kinerja pegawai dengan adanya kebijaka mutasibagi para Pegawai Negeri Sipil.

B. Saran

Bertitik tolak dari hasil penelitian yang telah di rangkum dalam kesimpulan di ata, maka perlu disarankan beberapa hal yang setidak-tidaknya akan bermanfaat sebagai jalan keluar untuk memecahkan permasalahan yang telah di angkat dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pegawai perlu adanya upaya-upayah yang kongkrit di setiap instansi kerja khususnya di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Talaud antara lain adalah mengadakan lomba-lomba karya tulis atau karya ilmiah di antara pegawai untuk melihat sejauhmana prestasi pegawai di bidang masing-masing.
2. Undang-undang yang berlaku perlu di pahami dan di pelajari lagi secara rinci agar dasar proses mutasi pegawai serta tujuan dari suatu pelaksanaan mutasi pegawai dapat terpenuhi dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Proses mutasi juga harus diketahui secara terbuka agar dapat di terima oleh pegawai serta kalangan masyarakat, dan dapat dilakukan dengan upaya seleksi-seleksi bagi pegawai (guru dan kepala sekolah) yang berprestasi sehingga layak mendapatkan posisi jabatan tertentu sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut.
3. Kesadaran yang tinggi dari seorang pegawai untuk memahami, menghayati dan mentaati aturan-aturan yang berlaku bahwa kebijakan mutasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Tanpa adanya kemauan serta semangat

dari pegawai itu sendiri untuk mewujudkan tujuan mutasi maka sasaran yang diharapkan tidak akan terwujud sebagaimana mestinya. Oleh karena itu perlu ditanamkan jiwa dan semangat serta kesadaran yang tinggi pada seorang pegawai untuk berusaha meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pegawai yang mempunyai tugas untuk melayani masyarakat. Peningkatan kinerja juga tidak lepas dari peran seorang pimpinan. Disamping kemauan dan tekad dari pegawai itu sendiri untuk mengembangkan dirinya peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan karena pimpinan yang baik adalah pimpinan yang mampu memberikan arah, dorongan serta pembinaan secara langsung kepada pegawai bersangkutan.

UU No. 43/ 1999 pasal 17 (Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2014

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, dan Jackson, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung. Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2005). *Perilaku Organisasi :Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sumber Lainnya:
Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 43/2001 tentang Pokok-pokok Kepegawaian